

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Latar Belakang Penelitian Parameter keberhasilan aparatur pemerintah dalam menjalankan tugasnya dapat diukur dari tingkat kuantitas dan kualitas dalam penyelesaian pekerjaan berdasarkan pada periode waktu yang telah ditentukan. Keberhasilan itu ditentukan pula oleh pengadaan sumber daya manusia yang handal sebagai perekat dan pendukung dalam melaksanakan setiap program kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemampuan sumber daya aparatur untuk mendorong hasil kerja yang optimal tidak hanya dengan sikap profesional, tetapi harus pula disertai dengan semangat kerja yang tinggi untuk mendorong hasil kerja yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Upaya untuk mendorong semangat kerja aparatur, perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhinya, yaitu manusia sebagai faktor utama karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, status sosial serta kebutuhan lainnya.

Di samping itu manusia juga bekerja, karena memiliki beberapa kebutuhan yang perlu dipenuhi, sehingga memiliki keinginan untuk berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya. Keberhasilan organisasi tidak hanya semata-mata disebabkan organisasi telah memiliki anggota dengan kemampuan yang baik dan tinggi saja, tetapi juga dipengaruhi oleh kebutuhan dari anggota itu sendiri yang mendorongnya untuk bekerja

dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara penuh. Dengan adanya kebutuhan tersebut, maka muncul kekuatan yang mendorong anggota untuk mengerahkan segala kemampuannya bagi pemenuhan kebutuhan yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja dimaksud adalah sebagai daya upaya atau kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar diri yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu tugas. Mc Cormick dalam Mangkunegara (2000: 94) menyatakan pendapatnya tentang motivasi kerja sebagai berikut: “Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Berdasarkan pemahaman di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan kondisi ataupun dorongan yang berpengaruh untuk membangkitkan keinginan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian pemberian motivasi kepada pegawai dalam suatu organisasi diharapkan dapat mendorong pegawai bekerja lebih optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Mahsun (2009: 25) pemahaman kinerja pegawai dikemukakan sebagai berikut: “Kinerja

pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran kerja yang telah ditargetkan dan dicapai secara maksimal, termasuk kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji.

Susunan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Mesuji berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Mesuji Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mesuji mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, penyelenggaraan kehumasan dan protokol lingkup DPRD dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji dipimpin oleh seorang Sekretaris. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten mesuji dibantu unit organisasi: Bagian Hukum dan Persidangan, Bagian Umum, Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol serta Bagian Keuangan. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten mesuji dalam usahanya untuk melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tata kerjanya mengalami berbagai hambatan, terutama yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut menyebabkan adanya ketidak sesuaian antara

tuntutan dengan kebutuhan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten mesuji dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian awal, kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten mesuji rendah. Faktor kinerja pegawai masih menjadi penghambat di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji dalam mencapai program kerja yang telah ditetapkan. Walaupun rencana kerja telah dirumuskan secara baik dan fasilitas penunjang dalam pelaksanaan tugas relatif telah lengkap, tetapi tidak semua pegawai mampu menunjukkan tingkat kinerja yang baik dalam tugas. Masih ada pegawai yang belum mampu memberikan prestasi yang optimal dalam bekerja. Pelaksanaan program kerja belum sepenuhnya berjalan tepat waktu dan terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Aspek manajemen kerja yang dinilai berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang mutlak dilaksanakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat dicapainya kinerja yang baik pada pegawai dalam bekerja. Kinerja yang baik terkait erat dengan tingkat dorongan kerja pegawai dalam menjalankan tugas. Oleh sebab itu motivasi kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara optimal sehingga tercapainya kinerja yang tinggi dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang mutlak dilaksanakan dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja sehingga dapat

dicapainya kinerja yang baik pada pegawai dalam bekerja. Selain motivasi kerja aspek lain yang dinilai berperan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik memiliki kecendrungan mempengaruhi peningkatan kinerja. Oleh karena itu pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung proses kerja yang ada. Berdasarkan pemantauan sementara lingkungan kerja di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji belum sepenuhnya baik, dimana penataan ruang kerja belum mendorong kenyamanan pegawai dalam bekerja karena masih terbatasnya sarana kerja yang dimiliki oleh kantor, seperti listrik yang sering padam pada saat jam kerja, terbatasnya pendingin udara, terbatasnya fasilitas kerja seperti komputer, printer dan masih banyak pegawai yang kurang menguasai teknologi yang ada misalnya mengoperasikan komputer, yang kesemua aspek tersebut dapat menghambat kelancaran pelaksanaan kerja. Hubungan kerja antar pegawai tidak selamanya dalam kondisi baik, karena masih adanya pegawai yang tidak mengembangkan sistem komunikasi yang harmonis baik antar atasan dan bawahan serta antar rekan kerja dalam pelaksanaan kerja. Masalah-masalah yang timbul dalam proses kerja diatas pada akhirnya mempengaruhi tingkatan pencapaian kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mesuji dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kinerja dalam organisasi merupakan aspek penting untuk mengetahui berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ada saatnya pimpinan tidak memperhatikan kondisi kinerja pegawai, kecuali jika kondisi tersebut sudah sangat buruk dan segala sesuatunya akan menjadi salah dalam mengerjakan tugas sehingga instansi menghadapi krisis yang serius dalam pelaksanaan kerja. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang dan kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi dan suatu pameran umum keterampilan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :  
**“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN MESUJI ”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Masih adanya pegawai yang belum menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji hal ini terlihat

dari banyaknya tugas yang tidak terselesaikan oleh pegawai secara tepat waktu

2. Lingkungan kerja belum sepenuhnya baik, masih lemahnya sistem kerjasama, komunikasi antar perangkat belum sepenuhnya dan kurangnya perhatian pimpinan atas kebutuhan pegawai dalam menjalankan tugas yang menyebabkan semangat pegawai dalam bekerja menjadi belum optimal.
3. Kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas belum dapat sepenuhnya baik, terdapat adanya pegawai yang belum menunjukkan pengetahuan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dimana tidak semua pegawai bekerja tepat waktu, dan tidak seluruh pegawai mencapai program kerja yang telah direncanakan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Mengingat luasnya ruang lingkup dan waktu, maka dalam penelitian ini hanya mengambil semua pegawai yang ada di bidang sekretariat di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji ?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji
2. Ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji
3. Ingin mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat antara lain :

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang diimplementasikan untuk mengetahui kualitas pegawai dalam bekerja.

2. Bagi Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mesuji

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Organisasi tersebut sebagai masukan dalam mengetahui bagaimana cara kerja yang baik, terciptanya rasa nyaman dan aman dalam bekerja serta saling menjaga etika kerja antar sesama pegawai dan atasannya

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pegangan referensi bagi penelitian dibidang yang sama dimasa yang akan datang.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I tercantum latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab II memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis./peneliti. Apabila penelitian memerlukan analisa statistika maka pada bab ini dicantumkan juga teori statistika dan hipotesis (bila diperlukan)

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III berisi metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab IV berisi tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk pembahasan hasil dari penelitian ini.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan rangkuman dari pembahasan, yang sekurang-kurangnya terdiri dari : (1) jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis; (2) hal baru yang ditemukan dan prospek temuan; (3) pemaknaan teoritik dari hal yang baru di temukan.

Saran merupakan implikasi dari hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis. Sekurang-kurangnya memberi saran bagi organisasi (Objek penelitian) dan penelitian selanjutnya, sebagai hasil pemikiran penelitian atas keterbatasan penelitian yang dilakukan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**